

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Modern Self-development on Work Success of Support Personnel at Mahasarakham University

ชลธิชา อินอุ้นโชติ¹ และ อินทร์ อินอุ้นโชติ²
Cholticha Inouchot¹ and In Inouchot²

Received: 16 ก.ค. 2564

Revised: 12 ต.ค. 2564

Accepted: 12 ต.ค. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 218 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านการฝึกฝนทักษะ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงานทัศนคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามควรให้ความสำคัญในเรื่องของการส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ และด้านทัศนคติซึ่งส่งผลต่อตัวพนักงานสายสนับสนุนในองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดไป

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเองสมัยใหม่, ความสำเร็จในการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between modern self-development on work success of support personnel at Mahasarakham University by using a questionnaire as an instrument for collecting data from 218 support personnel. The statistics used for data analyses were percentage, mean, multiple correlation analysis, simple regression analysis and multiple regression analysis.

¹ นักวิชาการศึกษา คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: wai.ple.fiew@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชานวัตกรรมธุรกิจการค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อีเมล: wai.ple.fiew@gmail.com

¹ Academic Studies in Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Email: wai.ple.fiew@gmail.com

² Lecturer, Program in Retail Business Innovation, Faculty of Business Administration and Accountancy, Roi Et Rajabhat University, Email: wai.ple.fiew@gmail.com

The results of the research revealed that the support personnel's opinion on modern self-development overall and each aspect including attitude, skill training, and knowledge enhancement, were at a high level, The support personnel 's opinion on work success overall and each aspect, including achievement, job satisfaction, job stability, and job recognition. were at a high level.

According to analyses of correlation and effect, they were found that the modern self-development in the aspects of knowledge enhancement and attitude correlated and positive effect on overall work success, therefore, Mahasarakham University Administrators should focus on enhancing knowledge and attitude for job experts and morale of support personnel those affect the effective work success of the university.

Keywords: Modern self-development, Job success, Support Personnel in Mahasarakham University

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาด้านตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้น จะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตาม ที่บุคลากรมีการพัฒนาด้านตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเอง เพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง เวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2562: ออนไลน์) การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ (Modern Self Development) คือ การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนขึ้นเองเพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า การพัฒนาตนเองนี้อาจเป็นไปโดยการศึกษาหรือฝึกอบรมที่เป็นทางการได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ โดยการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหากแต่มีคุณภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรนอกจากนี้ การพัฒนาตนเอง เป็นไปในลักษณะของการพัฒนาจิตใจ หรือบุคลิกภาพพนักงานก็ได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554: 90) ซึ่งประกอบไปด้วยการเพิ่มพูนความรู้ (Augmentation Knowledge) การฝึกทักษะ (Skill Training) และทัศนคติ (Attitude) ในการเตรียมตัวสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานการให้บริการ การติดต่อ ประสานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) เป็นการทำงานที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ อย่างมีเป้าหมาย และมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าที่ใช้บริการตลอดจนบุคคลรอบข้าง จนเป็นที่ยอมรับอันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุข ในการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังของความสำเร็จ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จเป็นการพิจารณา ผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใดเป็นสำคัญ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรเป็นการพิจารณา ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความเหมาะสมถูกต้องเพียงใด และจะไม่ทำให้เกิดความสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากร ในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ถูกต้อง ใช้เวลาที่เหมาะสม มีการใช้นวัตกรรม

ใหม่ ๆ ในการช่วยปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของการทำงานทุกฝ่ายซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Gold Accomplishment) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Stability) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน (Job Respected) เป็นการพิจารณาว่าผลงานมีความสำคัญด้านต่าง ๆ ในกระบวนการทำงานของตนเอง ที่ใช้ต้องนำมาซึ่งความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตามไปด้วย (สมใจ ลักษณะ, 2552: 64)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นหน่วยงานภาครัฐบริหารดำเนินงาน กรอบการทำงาน งบประมาณภายใต้นโยบายปฏิรูประบอบราชการ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการงานภาครัฐ การบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ส่วนราชการเกิดการยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามโครงสร้างภาครัฐโดยปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้น ด้วยกระบวนการของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในกระบวนการ หรือรูปแบบการทำงาน การสั่งการ ควบคุม การวางแผน การดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์แทนการควบคุมปัจจัยนำเข้า และกระจายความรับผิดชอบในการทำงานในองค์กร และตัวบุคลากรในหน่วยงานมีอิสระและคล่องตัวในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อผลิตผลงานตามพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การทำงาน และการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติ และรับผิดชอบในการงานหลักของแต่ละฝ่ายของตัวบุคลากร สายสนับสนุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมุ่งเน้นให้ได้รับการฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562: ออนไลน์)

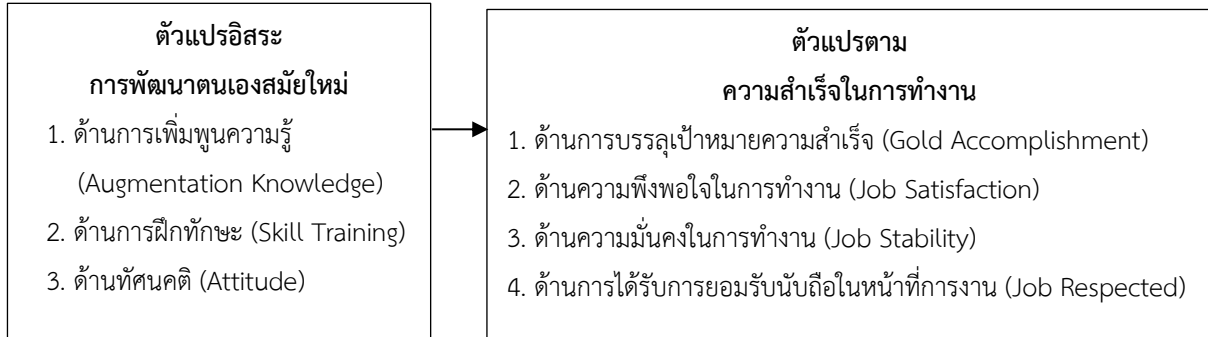
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สมมติฐาน

1. การพัฒนาตนเองสมัยใหม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. การพัฒนาตนเองสมัยใหม่มีผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 810 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562: ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 260 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 108) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังที่แสดงในตาราง 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาการพัฒนาตนเอง

สมัยใหม่ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเพิ่มพูนความรู้ จำนวน 4 ข้อ ด้านการฝึกทักษะ จำนวน 4 ข้อ และด้านทัศนคติ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาความสำเร็จในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน จำนวน 4 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรสายสนับสนุน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 30 คน การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการพัฒนาคำถาม ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.721-0.950 และความสำเร็จในการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.825-0.942 ซึ่งสอดคล้องกับบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549: 442) ได้เสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 หมายความว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการพัฒนาด้านนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.842-0.956 และความสำเร็จในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.803-0.942 ซึ่งสอดคล้องกับเกียรติสุดา ศรีสุข (2552: 144) ได้เสนอว่าการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเกินกว่า 0.70 หมายความว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามที่มีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์แบบของเอกสารเพื่อเตรียมส่งให้ประธานหน่วย นำแบบสอบถามไปแจกให้สมาชิกในหน่วยอำเภอ ของตนเอง

3.2 ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยฝากผ่านหัวหน้าหน่วยงาน ตัวแทนคณะภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และให้ผู้ร่วมวิจัยเก็บเพิ่มเติมจากโรงอาหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเริ่มส่งแบบสอบถาม จำนวน 260 ฉบับ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด และเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เพื่อ ขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบกลับ หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับมา ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
1. นักวิชาการศึกษา	118	37	32
2. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	25	9	8
3. นักวิชาการพัสดุ	51	16	12
4. นักวิชาการเงินและบัญชี	74	23	22
5. บุคลากร	21	6	6
6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	47	15	14
7. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	34	12	11
8. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	118	37	33
9. พนักงานขับรถยนต์	7	3	1
10. นักประชาสัมพันธ์	12	5	5
11. อื่น ๆ โปรตระกูล	303	97	74
รวม	810	260	218

ที่มา: (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562)

3.4 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด 260 ฉบับ และผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ซึ่งมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 218 ชุด ที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์แปรผลได้ ดังตารางจำแนกจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัย ได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557: 87-88)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557: 87-88)

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00 หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50 หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50 หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50 หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50 หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ และผลกระทบของการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์สหพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังตาราง 2-3

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ โดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาตนเองสมัยใหม่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการเพิ่มพูนความรู้	4.19	0.52	มาก
2. ด้านการฝึกฝนทักษะ	4.27	0.51	มาก
3. ด้านทัศนคติ	4.33	0.46	มาก
โดยรวม	4.26	0.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทัศนคติ ($\bar{x} = 4.33$) ด้านการฝึกฝนทักษะ ($\bar{x} = 4.27$) และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x} = 4.19$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.79	0.34	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.44	0.46	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.07	0.42	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน	3.99	0.38	มาก
โดยรวม	4.32	0.30	มาก

จากตาราง 3 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.79$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.44$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.07$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.99$)

ตอนที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ในการแปลความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- TWS แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
KL แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้
ST แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านการฝึกทักษะ
AT แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านทัศนคติ

ตาราง 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเองสมัยใหม่กับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	TWS	KL	ST	AT	VIFs
$\bar{x}$	4.32	4.19	4.27	4.33	-
S.D.	0.30	0.52	0.51	0.46	-
TWS	-	0.453**	0.388**	0.413**	-
KL	-	-	0.464**	0.594**	1.654
ST	-	-	-	.617**	2.007
AT	-	-	-	-	1.583

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ มีค่าตั้งแต่ 1.583-2.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ในแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.388-0.453 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ โดยรวม (TWS) ได้ดังนี้

$$TWS = 2.771 + 0.178(KL) + 0.034(ST) + 0.153(AT)$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม (TWS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 24.955$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.249 (ตาราง 5) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาตนเองสมัยใหม่แต่ละด้าน กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม (TWS) ปรากฏผล ดังตาราง 5

ตาราง 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาตนเองสมัยใหม่	ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม (TWS)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.771	0.185	15.003**	<0.0001
ด้านการเพิ่มพูนความรู้ (KL)	0.178	0.044	4.062**	<0.0001
ด้านการฝึกทักษะ (ST)	0.034	0.048	0.707	0.480
ด้านทัศนคติ (AT)	0.153	0.048	3.176**	0.002

$F = 24.955$ $p < 0.0001$ Adj R² = 0.249

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 พบว่าการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ (KL) และด้านทัศนคติ (AT) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม (TWS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 3 สำหรับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านการฝึกทักษะ (ST) ไม่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม (TWS)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ กับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสมัยใหม่โดยรวม ด้านทัศนคติ ด้านการฝึกฝนทักษะ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะให้ความสำคัญในเรื่องของการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองหลาย ๆ ด้านเป็นสิ่งที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร มีความชอบในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา และเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ (Software) แต่ละสถานที่นั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเอง การติดต่อสื่อสารและเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ (Online) ให้เกิดความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ และการฝึกฝนภาระงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และสามารถถ่ายทอดเพื่อนร่วมงานผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตมัน (2553: 76) พบว่าความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาต่อ วิทยุตา ทองแกมแก้ว (2552: 54) พบว่าบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเองทักษะด้านบุคลิกภาพ ด้านทัศนคติ และด้านการฝึกฝนทักษะเพิ่มเติม

2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรจะเห็นในเรื่องของการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดให้กับองค์กรได้ มีความพอใจในการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองของ หน่วยงานอยู่ตลอดเวลา ได้รับการบรรจุงานที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความมั่นคงให้กับครอบครัวด้วยได้รับการ เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างสม่ำเสมอ และท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน และเพิ่มขึ้นของรายได้เหมาะสม สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ (2563: 93-103) พบว่าความสำเร็จในการทำงานซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จด้านบทบาท ในการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการ เลื่อนตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในภาพบริการต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปได้จนเกิดผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ร่วมกันจึงทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561: 56) พบว่า หัวหน้าสำนักงานบัญชีในประเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ เช่น สำนักงานบัญชีของท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง สำนักงานบัญชีของท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา และสำนักงานบัญชีของท่านมีการตอบสนองต่อความต้องการของ ลูกค้า ทำให้ผลงานมีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป็นต้น ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร เช่น สำนักงานบัญชีของท่าน สามารถจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีได้อย่างเหมาะสม สำนักงานบัญชีของท่านสามารถใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานบัญชี และสำนักงานบัญชีของท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ เป็นไปตามความเร่งด่วน และช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี เป็นต้น ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น สำนักงานบัญชีของท่านมีการจัดทำ แผนการปฏิบัติงานประจำปีไว้เป็นอย่างดี สำนักงานบัญชีของท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสำนักงาน บัญชีของท่านมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วย

3. การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม เนื่องจากสินค้าหรือบริการที่นำเสนอเพื่อตอบสนองจำเป็นหรือความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้เป็นอย่างดี เช่น รูปแบบผลิตภัณฑ์ที่มีผลอัตราดอกเบี้ยเงินฝากสูง และผลิตภัณฑ์สินเชื่อเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น ทำให้ผู้รับบริการ เกิดความรู้สึกดีประทับใจที่เข้ารับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภพงศ์ สอนสังข์ (2561: 59) พบว่าองค์ประกอบ ความสำเร็จหลักที่มีร่วมกันในผู้ให้ข้อมูลในการเพิ่มพูนความรู้และต่อองค์ความรู้ ซึ่งเป็นการหมั่นฝึกฝนเข้าร่วมอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาตนเองในสายงานอยู่ตลอดเวลา และมีการพัฒนาตนเองในเรื่องของการสื่อสาร อย่างต่อเนื่องกับเพื่อนร่วมงานและต่างหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาซึ่งจะนำไปสู่ ความสำเร็จในสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านการฝึกทักษะ ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามให้ความสำคัญในเรื่องของด้านการฝึกทักษะการติดต่อสื่อสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ (Online) ให้เกิดความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ มุ่งเน้นการศึกษาและวิจัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับภาระงานอย่างต่อเนื่อง และหมั่นฝึกฝนภาระงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และสามารถถ่ายทอดเพื่อนร่วมงาน ผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน และผู้บริหารองค์กรอยู่เสมอ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเป็นอย่างดี และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน จากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2559: 87) พบว่าตัวแปรอิสระ

และแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานสร้างสรรค์และความท้าทายความก้าวหน้าในอาชีพ และนโยบายขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้าง และผลตอบแทน คือ มีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ บุตรเพ็ง และคณะ (2562: 62) พบว่าความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยบุคลากรสายสนับสนุน เห็นว่าบุคลากร ควรได้รับการส่งเสริมการฝึกทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน เพื่อความก้าวหน้าของแต่ละสายงานให้ชัดเจน และควรจัด ฝึกอบรมศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรสนับสนุนและให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป และควรสนับสนุนการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ สายงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดไป

5. การพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะมีความคิดและแนวทางการพัฒนาตนเองตามความชอบในการพัฒนา ตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา และสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ตามภารกิจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จทั้งตนเองและองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สกล บุญสิน (2550: 71) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ให้บริการต้องพร้อมให้คำแนะนำข้อมูลแก่ผู้รับบริการ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งบริษัทควรเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ เช่น โปรโมทพนักงานดีเด่นประจำเดือนตราสัญลักษณ์แสดงระดับคุณภาพ ของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและความพร้อมในการให้คำแนะนำการบริการกับลูกค้าด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญในด้านการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วม การอบรมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ตลอดเวลา เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น กับการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ลดความเสี่ยงจากการทำงานที่ผิดพลาดและไม่ตรงต่อเวลาที่กำหนดได้

1.2 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญในด้านการฝึกทักษะ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และสร้างความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานและประสบความสำเร็จในสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญในด้านทัศนคติ ซึ่งระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องของ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานไม่ว่าจะเป็นภายในและภายนอกองค์กร ก็มีสื่อที่มีความทันสมัยเข้ามาอยู่ใน กระบวนการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดความรู้สึกของบุคลากรที่ติดต่อประสานงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองสมัยใหม่ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ได้มีเพียงปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้นี้เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษารั้ต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานควบคู่ปัจจัยที่ใช้ ในการศึกษาในครั้งนี เพื่อให้อสามารถพยากรณ์ความน่าเชื่อถือได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ใกล้เคียง และมีรูปแบบการดำเนินงานคล้ายกัน เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาตนเองของผู้อื่น และแนวทางการศึกษาเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ และปรับใช้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2562). *จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2562, จาก <https://pd.msu.ac.th/pd5/hr>
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช้าง.
- ดวงรัตน์ โภยกิจเจริญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานภาคบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มจังหวัดสามเหลี่ยมอันดามัน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(3), 93-104.
- ธรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2557). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2562). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566, จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>
- ไพโรจน์ บุตรเพ็ง, วันชาติ สุพรรณพิทักษ์, ทศนีย์ บุตรเพ็ง และภัทราภรณ์ เขียวทองสี. (2562). ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 28(2), 52-61.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2562). *ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2562, จาก <http://www.msu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2554). *การพัฒนาตนเองของพนักงาน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตมัน. (2553). *ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศุภพงศ์ สอนสังข์. (2561). *กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สกล บุญสิน. (2550). *ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *ประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed.). USA: John Wiley & Sons.